

## Työhyvinvointikyselyn 2025 tulokset ja niiden jatkokäsittely

Kunnanhallitus 24.11.2025 § 221  
305/01.04.02.05/2025

### Päätös

Kunnanhallitus päätti merkitä tiedokseen työhyvinvointikyselyn 2025 tulokset ja niiden jatkokäsittelyn.

### Esittelijä

kunnanjohtaja Jarkko Seppälä

### Päätösehdotus

Kunnanhallitus päättää merkitä tiedokseen työhyvinvointikyselyn 2025 tulokset ja niiden jatkokäsittelyn.

### Valmistelija

Katja Koskula  
hallintojohtaja  
etunimi.sukunimi(at)hartola.fi puh. 044 743 2218

### Asian valmistelu

Työhyvinvointikyselyllä saadaan tietoa henkilöstön työhyvinvoinnista ja sen pohjalta voidaan arvioida ja kehittää työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamista, henkilöstön työhyvinvointia sekä työn tuloksellisuutta. Kyselyn tuloksia oheismateriaalina käyttäen voidaan kehittää työhyvinvointia tavoitteellisesti. Kehittämiskohteiden lisäksi on tärkeää tunnistaa vahvuudet ja pitää niistä kiinni.

Hartolan kunnassa työhyvinvointikysely toteutetaan pääsääntöisesti vuosittain. Edellinen kysely toteutettiin poikkeuksellisesti syksyllä 2023.

Aiempien vuosien tapaan työhyvinvointikysely toteutettiin sähköisenä kyselynä julkisen sektorin työeläkevakuuttaja Kevan verkkotyökalulla 25.9.–15.10.2025. Kyselyyn vastasi yhteensä 56 työntekijää. Kyselyn vastausprosentti oli noin 87,5 %. Kyselyyn vastanneiden määrä nousi merkittävästi edelliseen kyselyyn (75,3 %) verrattuna.

Vastausaktiivisuus on selkeä osoitus siitä, että henkilöstö kokee kyselyn merkitykselliseksi ja haluaa vaikuttaa työyhteisönsä kehittämiseen.

Kyselyn tuloksissa on verrokkina edellisen kyselyn tulokset. Lisäksi vertailuaineistona on Kevan sähköistä työhyvinvointikyselyä hyödyntäneiden keskisuurten kuntien tuloksia.

Kyselyn perusteella työhyvinvoinnin kokonaiskuva kunnassa on pääosin myönteinen ja vakaa. Suurimmalta osin tulokset ovat säilyttäneet vähintään saman tason kuin aikaisemmassa, vuoden 2023 kyselyssä. Monelta osin tuloksissa on myös myönteistä kehitystä.

Työhyvinvointikysely jakautui eri osa-alueisiin, joita olivat 1) työn sujuminen työyhteisössä, 2) työtehtävät ja omat voimavarat, 3) työhön liittyvät tuntemukset, 4) lähiesihenkilötyö, 5) työnantajan toiminta, 6) käsitys työnantajasta sekä 7) asiakkaat ja yhteistyö.

Koko kunnan tasolla tulokset ovat kehittyneet positiiviseen suuntaan lähes kaikilla kyselyn osa-alueilla. Kaikkien vastausten keskiarvoksi saatiin 4,05 asteikolla 1–5, pois lukien lisäkysymykset tai kysymykset, joissa ei ollut edellä mainittua asteikkoa. Vuonna 2023 vastaava keskiarvo oli 3,97. Kokonaisuudessaan henkilöstön työhyvinvoinnin tila voidaan arvioida kyselyn tulosten perusteella hyväksi, muutosta oli +0,08.

Hartolan kuntaa työnantajana suosittelisi tuttavilleen 86 % vastanneista. Edellisen kyselyn tulos oli 82 %.

Edellisen kyselyn tuloksiin verrattuna myönteistä kehitystä näyttää edelleen tapahtuneen kuntatasoisesti tarkasteltuna lähiesihenkilötyön osa-alueella, jossa kysymyskohtaisten tulosten keskiarvo vaihteli 3,9:stä 4,6:een. Henkilöstön arviot esihenkilöiden saatavuudesta, tuesta ja oikeudenmukaisuudesta ovat säilyneet hyvällä tasolla, eikä merkittäviä heikennyksiä ole havaittavissa.

Kyselyn parhaimmaksi keskiarvoksi (4,7) muodostui työntekijän kokemus siitä, että hän voi työtehtävissään käyttää monipuolisesti tietojaan ja taitojaan. Lisäksi työyhteisön tavoitteiden selkeys sai jälleen yhden kyselyn parhaista arvoista: tulos 4,5 oli identtinen vuoden 2023 kyselyn kanssa.

Työkuormituksen osalta tulokset kertovat tilanteen säilyneen pääosin ennallaan. Kuormitus ei ole lisääntynyt merkittävästi, mutta myöskään laskua ei ole havaittavissa. Edellisessä kyselyssä heikoimman keskiarvon saanut kohta eli ajankäytön riittämättömyys työtehtävien suorittamiseksi (3,3) on nyt kohentunut myönteisempään suuntaan (3,7).

Tulokset osoittavat myös joitakin yksittäisiä kohtia, joissa on pientä laskua edelliseen kyselyyn verrattuna ja joihin on jatkossa syytä kiinnittää huomiota. Työyhteisön ilmapiirissä ja vuorovaikutuksessa on kuntatasoisesti tarkasteltuna havaittavissa lievää heikentymistä.

Luottamuksellinen ilmapiiri työyhteisössä on laskenut kahden vuoden takaisesta arvosta 4,0 tämän vuoden arvoon 3,8. Vastaavasti ristiriitojen käsittelyssä on nähtävissä pieni lasku, 3,7:stä 3,6:een. Vaikka muutokset ovat maltillisia, ne viittaavat siihen, että henkilöstö kokee työyhteisön avoimuuden ja vuorovaikutuksen edellyttävän edelleen kehittämistä.

Vakioidun työhyvinvointikyselyn loppuun on mahdollista laatia 1–5 organisaatiokohtaista lisäkysymystä. Hartolan kunnan osalta nyt toistamiseen kyselyn kolme viimeistä kysymystä muodostivat kokonaisuuden, joka tarkastelee henkilöstön omaa hyvinvointia,

työnantajan työhyvinvointia tukevia käytäntöjä sekä kokemuksia oikeudenmukaisesta kohtelusta työyhteisössä.

Lisäkysymysten tulokset antavat myönteisen kuvan henkilöstön kokemuksesta koskien omaa hyvinvointiaan sekä luottamuksesta työnantajan toimiin ja työyhteisön toimivuuteen.

Yhteenvetona työhyvinvointikyselyn tuloksista voidaan todeta Hartolan kunnan henkilöstön työhyvinvoinnin olevan hyvällä tasolla.

Vastauksista on koostettu organisaatiotasoinen raportti, joka on toimitettu kunnanhallitukselle.

Toimialoittain verrattuna tuloksissa on jonkin verran eroavaisuutta. Toimialakohtaisesti koostetut raportit on toimitettu toimialajohtajille ja osalle esihenkilöistä työyksikkökohtaista tarkastelua varten. Tuloksia käsitellään työyksikkökokouksissa henkilöstön kanssa siten, että jokaisella on mahdollisuus osallistua tulosten läpikäyntiin ja jatkotoimenpiteiden työstämiseen vuoden 2026 tammikuun loppuun mennessä.

Työyksikköpalaverissa laaditaan yksityiskohtainen kehittämissuunnitelma, joka lähetetään tiedoksi hallintojohtajalle tammikuun 2026 loppuun mennessä. Kehittämiskohteiden toteutumista seurataan laaditun suunnitelman mukaisesti.

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto